



LE SYNDICALISTE

MILITANT FO

N°182

CIRCULAIRE CHIMIE

LE 10 OCTOBRE 2008

Trop, c'est trop !

Le 1^{er} octobre 2008, s'est tenue (à la demande de certaines organisations syndicales et des patrons de la branche chimie), la 1^{ère} réunion sur un échange de vue concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

FORCE OUVRIERE reste perplexe quant à la vitesse de négociation de l'UIC pour édifier un accord GPEC dans la branche, alors que les négociations au niveau national sont en cours. Pourquoi n'ont-ils pas le même réflexe pour un accord de branche sur la pénibilité au travail revendiqué par FORCE OUVRIERE ?

Faisant suite à la Loi de cohésion sociale de 2005, l'Union des Industries Chimiques (UIC) souhaite aborder les travaux selon 4 thèmes : Consultation – Mise en place de la GPEC – Mesures d'accompagnements et Salariés âgés.

- Au travers de ce projet d'accord GPEC, la chambre patronale a la « volonté » d'éclairer ses entreprises sur les possibilités de solutions, en ajoutant que la vision de la branche devra être la priorité et donc afficher sa propre stratégie.

Quatre éléments essentiels devront jaillir de ce projet d'accord :

1. Photographie de l'existentiel des effectifs en terme quantitatif et qualitatif.
2. Les besoins des entreprises en ressources humaines.
3. Un comparatif entre le 1^{er} et le 2^{ème} élément.
4. L'avenir des entreprises concernant les effectifs.

Dans les faits, l'UIC a la volonté de définir une politique stratégique pour ajuster les effectifs de la chimie aux besoins de ses entreprises, et cette volonté patronale passe inéluctablement par des suppressions massives d'emplois, en se servant d'outils mis à leurs dispositions, et il y en a un qu'ils vénèrent plus particulièrement, c'est la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

La GPEC conduit à des plans sociaux permanents !

Les patrons de la chimie aspirent à ce que les syndicats puissent se transformer en « service après-vente » de la GPEC, aidés par une synthèse de 30 pages. **Trop, c'est trop !**

Comment pouvons-nous accepter d'escorter les patrons dans des ajustements soi-disant économiques, au motif de rendre populaire l'impopulaire ?

Messieurs les patrons, prenez vos responsabilités seuls !

Force Ouvrière n'est pas dupe et ne veut pas cautionner, car nous savons qu'au travers de la GPEC, vous souhaitez l'intégration syndicale, pour moraliser les suppressions de postes, nous savons aussi que le but inavoué est bien entendu la réduction des coûts, pour satisfaire vos marges.





Intervention de la FEDECHIMIE CGTFO à la 1^{ère} réunion de négociation de la GPEC dans la Branche chimie du 1^{er} octobre 2008.

La loi dite de « cohésion sociale » de janvier 2005 avait auparavant rendu la négociation de la GPEC obligatoire dans les entreprises et les groupes de 300 salariés et plus.

Il y a plus de 20 ans déjà, notre Fédération CGTFO avait démonté toute la mécanique néfaste de la GPEC. Le discours pro GPEC de l'époque n'a pas changé depuis : on modernise, on dialogue, on est partenaire, on « employabilise », on positive, on améliore la performance, bref, on dynamise.

En fait de dynamiser, on dynamite les droits individuels et collectifs des salariés.

Au moment où des négociations sont en cours sur la GPEC entre les organisations syndicales et le Ministère, la Fedéchimie déplore la vitesse à laquelle s'engage l'UIC pour mettre sur pied un accord GPEC dans sa branche.

La Fedéchimie CGTFO après avoir fait son analyse de la GPEC, souhaite s'adresser à la délégation patronale et aux délégations de salariés pour leurs faire part des raisons pour lesquelles, nous ne pouvons partager la dite GPEC.

Ces raisons tiennent en 8 points :

● **1^{ère} raison :** la GPEC a pour objectif la meilleure utilisation des « ressources humaines » c'est-à-dire la meilleure exploitation de la force de travail. En fonction de sa stratégie, une entreprise « compétitive » et « rentable » veut maintenir l'équilibre entre besoins et ressources : matières premières, trésorerie, main d'œuvre etc.

La GPEC sert à évaluer en permanence le stock de main d'œuvre et à l'adapter au besoin de l'entreprise, tant en quantité qu'en qualité. La GPEC prévoit les emplois à supprimer, à créer, ou à adapter, afin d'éviter les « secousses » dans l'approvisionnement de main d'œuvre.

● **2^{ème} raison :** le but des accords GPEC est d'associer les syndicats à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière d'emploi, ceci afin d'éviter aussi les secousses sociales qui ne manqueraient pas d'arriver.

D'où l'idée « participative ».

Dans les « accords de GPEC », on trouve toujours des diagnostics soi-disant partagés sur la situation économique de l'entreprise.

La démarche est habile mais trompeuse : on fait croire aux syndicats qu'on va mieux gérer l'emploi avec eux, alors qu'en réalité on les musèle pour pouvoir casser les emplois ! De fait, dans les accords, c'est toujours la stratégie de l'entreprise qui est prioritaire sur toute autre considération.

● **3^{ème} raison :** la GPEC ne reconnaît donc pas les rôles et places respectives de l'employeur et du syndicat. Or les intérêts des salariés et ceux de l'employeur ou de l'entreprise ne sont pas les mêmes et souvent opposés.

La Fedéchimie CGTFO considère que « l'on ne peut être à la fois gouvernant et gouverné »

● **4^{ème} raison :** la GPEC c'est l'individualisation de la relation de travail. Chaque salarié devient lui-même responsable de son « employabilité ». Dans le jargon GPEC, on parle de « parcours professionnel » : on fixe des objectifs individuels évalués par la hiérarchie au cours d'un « entretien annuel professionnel ».

Le « professionnel » permet surtout d'interdire au salarié d'être assisté par un militant syndical. Avec ce système, le caractère collectif du contrat de travail est brisé, le salarié se retrouve seul face à l'employeur, et dès lors le syndicat n'a plus d'utilité.

● **5^{ème} raison :** la GPEC remplace les qualifications négociées dans les conventions collectives et assises sur les diplômes nationaux par des « référentiels des métiers » basés sur des « compétences » inventées par le patron et évaluées par la hiérarchie selon des critères fixés par l'entreprise. Bref, la GPEC sape les fondements des conventions collectives.

● **6^{ème} raison :** les accords GPEC prévoient un court-circuitage du Comité d'Entreprise. Les accords GPEC prévoient toujours une « commission de suivi » à laquelle sont données toutes les informations sur l'emploi, la situation économique et la stratégie de l'entreprise, en imposant la confidentialité.

Ainsi le CE, la commission économique et la commission emploi-formation sont court-circuitées, et les infos recueillies ne peuvent pas être transmises à l'expert du CE !

● **7^{ème} raison :** certains syndicats adorent la GPEC, parce qu'ils préfèrent le « dialogue social » à la négociation, et qu'ils sont pour l'association du syndicat à la gestion de l'entreprise sous forme de « contre pouvoir ». Force Ouvrière y a toujours opposé sa conception du « contrepoids », en toute indépendance.

● **8^{ème} raison :** le « dialogue social », la GPEC, le « management participatif », c'est à l'origine une doctrine sociale fasciste (exemple : charte du Travail de Pétain), qui refuse que les salariés définissent et exposent librement leurs revendications, considérant que l'entreprise est un « bien commun » qu'il faut gérer au mieux de l'intérêt général.

Bien entendu, si le « dialogue social » c'était que le patron ouvre les négociations et satisfasse les revendications, nous serions d'accord. Mais c'est exactement le contraire : l'expérience montre que l'ouverture du « dialogue social » signifie la fermeture de la porte aux revendications.

En résumé, la signature d'accords sur la GPEC contribue à l'intégration de l'organisation syndicale, ruine son utilité, anéantit son indépendance, contourne les accords collectifs, et isole le salarié.

La conclusion s'impose : Force Ouvrière, syndicat libre et indépendant, n'a aucun intérêt à entrer dans ce type de démarche.

Et notre FEDECHIMIE CGTFO rappelle que depuis 70 ans, les patrons n'avaient nul besoin des syndicats pour gérer l'emploi, c'est-à-dire l'embauche, le licenciement ou une quelconque mobilité des salariés, la FEDECHIMIE CGTFO ne s'inscrit en aucun cas dans le partage de la misère et encore moins dans sa coresponsabilité.

Sachez d'ores et déjà Mesdames et Messieurs les Patrons, que la Fedéchimie CGTFO ne souhaite pas collaborer à quelques groupes de travail que ce soient sur le sujet, car le risque opportun d'une tentation de substitution au paritarisme pourrait créer un précédent pour la négociation de branche.

Mais sachez aussi, que la FEDECHIMIE CGTFO sera présente aux réunions paritaires, pour y tenir toute sa place et notamment pour défendre les intérêts particuliers et moraux de toute la classe ouvrière.

La délégation Force Ouvrière

ORGANE DE LA FEDECHIMIE C.G.T.F.O.

**ATOME CAOUTCHOUC CHIMIE PETROLE PLASTIQUES VERRE
60, RUE VERGNIAUD 75640 PARIS CEDEX 13 - ☎: 01 45 80 14 90 - 📠: 01 45 80 08 03
E-Mail : fedechimie_cgtfo@wanadoo.fr - <http://www.fedechimie-cgtfo.com>**